



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕**

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๕

กลยุทธ์ HRM	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย (Target)	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ (ตามหลักสูตรที่กำหนด / หลักสูตรเฉพาะทาง)	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนงานที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนงานที่กำหนด ร้อยละ ๙๓.๓๓	บรรลุเป้าหมาย -ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ กำหนดหลักสูตรและจัดอบรมภายใน-ภายนอกองค์กร จำนวน ๒๖ เรื่อง/และศึกษาดูงาน ๔ ครั้ง
๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างาน)	ร้อยละผู้บริหารระดับต้นได้รับการพัฒนาร้อยละ ๘๐	ผู้บริหารระดับหัวหน้างานได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐	บรรลุเป้าหมาย
๓. โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนารูปแบบการประเมินผลงานที่เป็นรูปธรรม ระดับที่ ๑ : จัดทำกรอบแนวคิดในการประเมินและกำหนดรูปแบบการประเมินผลงาน ระดับที่ ๒ : หน่วยงานจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินผลงานตามแนวทางที่กำหนดและเจรจาต่อรองกับผู้อำนวยการพร้อมลงนามคำรับรองฯ ระดับที่ ๓ : ประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองฯ	ระดับ ๓ - ดำเนินการจัดทำกรอบแนวคิดในการประเมินและกำหนดรูปแบบการประเมินผลงาน และให้หน่วยงานที่กำหนดจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินผลงาน ตามแนวทางที่กำหนดและเจรจาต่อรองกับผู้อำนวยการ พร้อมลงนามคำรับรองฯ เรียบร้อยแล้ว - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองฯ ที่กำหนดไว้	บรรลุเป้าหมาย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ หน่วยงานที่กำหนดได้แก่ - งานบริการผู้ป่วยนอก ๑๑ หน่วยงาน - งานบริการผู้ป่วยใน ๑๗ หน่วยงาน
๔. โครงการสร้างเสริมสุขภาพเจ้าหน้าที่ - ตรวจสอบสุขภาพประจำปี - วัคซีนป้องกันโรค	- บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี มากกว่าร้อยละ ๙๐ - บุคลากรกลุ่มเสี่ยงได้รับการสร้างเสริมสุขภาพ มากกว่าร้อยละ ๘๐	- บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐.๘๖ (๑,๔๕๒/๑,๕๙๘*) - บุคลากรได้รับการสร้างเสริมสุขภาพ ๑) ได้รับวัคซีนป้องกันโรคโควิด-๑๙ (รวมลาศึกษา) - เข็มที่ ๓ ร้อยละ ๘๙.๔๓ (๑,๔๕๕/๑,๖๒๗) - เข็มที่ ๔ ร้อยละ ๘๑.๕๖ (๑,๓๒๗/๑,๖๒๗) ๒) ได้รับวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ ๔ สายพันธุ์	บรรลุเป้าหมาย

กลยุทธ์ HRM	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย (Target)	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		(ไม่รวมลาศึกษา) ร้อยละ ๘๘.๘๐ (๑,๔๑๙/๑,๕๙๘*)	* ไม่รวมลาศึกษาต่อ
๕. คนดีขององค์กร	- คัดเลือกคนดีขององค์กร	- ดำเนินการโครงการคนดีของ องค์กร ปี ๒๕๖๕ แล้วเสร็จ (จำนวน ๑๐ รางวัล) ในเดือนธันวาคม ๒๕๖๔	บรรลุเป้าหมาย
๖. สนับสนุนทุน การสร้างงานวิจัย	- จำนวนงานวิจัยที่ได้เผยแพร่ มากกว่า ๕ เรื่อง เป้าหมาย - ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๒ เรื่อง - ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๔ เรื่อง	ในปี ๒๕๖๕ เป้าหมาย ๔ เรื่อง ดำเนินการแล้วเสร็จ ๔ เรื่อง ได้แก่ ๑. Rheumatic manifestations of Chikungunya virus infection : Prevalence, patterns, and enteritis ๒. Safety and immunogenicity of inactivated COVID-๑๙ vaccine in health care workers ๓. Atypical skin manifestation in severe acute chikungunya infection in a pregnant woman : a case report ๔. Comparison of Diagnostic Accuracy of self- reported Varicella history with serum Anti- Varicella Zoster Virus IGG among hospital healthcare workers, Samut Sakhon Province, Thailand	บรรลุเป้าหมาย
๗. วางแผน อัตรากำลัง/ ให้เพียงพอ/เหมาะสม สอดคล้องภาระงาน ในการขับเคลื่อน องค์กร	-ระดับความสำเร็จของระบบการ วางแผนและบริหารอัตรากำลัง ของโรงพยาบาล ระดับที่ ๑ : มีการวางแผนเพื่อ กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ และบริหารอัตรากำลังของ โรงพยาบาล ระดับที่ ๒ : มีแนวทางวิเคราะห์ และบริหารอัตรากำลังของ โรงพยาบาล	๑) ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ให้ทุกหน่วยงาน มีการวิเคราะห์ ภาระงานตาม เกณฑ์ของแต่ละสาขาวิชาชีพและ ภาระงาน ๒) ขอความเห็นชอบกรอบ อัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อที่ประชุม คณะกรรมการโรงพยาบาล บ้านแพ้ว ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม	บรรลุเป้าหมาย

กลยุทธ์ HRM	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย (Target)	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	ระดับที่ ๓ : มีการนำแนวทางการวิเคราะห์และบริหารอัตรากำลังไปปฏิบัติ ระดับที่ ๔ : มีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	๒๕๖๓ โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ๓) ที่ประชุม อ.กพม. และ กพม. ให้ความเห็นชอบการทบทวนกรอบอัตรากำลัง และสำนักงาน ก.พ.ร. เสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ความเห็นชอบ ๔) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบการทบทวนกรอบอัตรากำลังขององค์การมหาชน ๕ แห่ง และเห็นชอบให้องค์การมหาชน ๑ แห่ง ได้รับการยกเว้นการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ รวมทั้งเห็นชอบแนวทางการกำหนดและทบทวนกรอบอัตรากำลังขององค์การมหาชนให้มีขนาดที่เหมาะสม โดยให้ตรึงกรอบอัตรากำลังขององค์การมหาชนจนถึงสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามที่คณะกรรมการ พัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนเสนอ	
๘. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานบุคคล	- ความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ๑) ค่าตอบแทน ๒) การประเมินสมรรถนะ	-มีการนำโปรแกรมประมวลผลการจ่ายเงินเดือนแพทย์ลงสู่การปฏิบัติแล้วเสร็จ - มีการนำโปรแกรม Google form มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและอื่น ๆ	บรรลุเป้าหมาย

การดำเนินงาน

๑. แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ทั้งหมด ๘ แผนงาน ได้แก่
 - ๑) โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ (ตามหลักสูตรที่กำหนด/หลักสูตรเฉพาะทาง)
 - ๒) โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างาน)
 - ๓) โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม
 - ๔) โครงการสร้างเสริมสุขภาพเจ้าหน้าที่
 - ๕) โครงการคนดีขององค์กร
 - ๖) โครงการสนับสนุนทุนการสร้างงานวิจัย
 - ๗) วางแผนอัตรากำลัง/ให้เพียงพอ/เหมาะสมสอดคล้องภาระงานในการขับเคลื่อนองค์กร
 - ๘) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานบุคคล
๒. ไตรมาสที่ ๑-๔ ดำเนินการบรรลุเป้าหมาย ๘ แผนงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

๑. โรงพยาบาลใช้วิธีบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง โดยใช้อัตราค่าจ้างจากหน่วยงานอื่นๆ ที่มีงานลักษณะเดียวกันมาปฏิบัติงานนอกเวลา จึงทำให้ไม่กระทบกับคุณภาพบริการ นอกจากนี้โรงพยาบาลยังมีการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อช่วยทดแทนอัตราค่าจ้างและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในกิจกรรมที่สามารถทำได้ อาทิ ระบบนัด ระบบลงทะเบียน ระบบการจ่ายเงินผู้ป่วยฯ เป็นต้น
๒. มีการจ้างเหมาบริการหน่วยงานภายนอกในงานสนับสนุนบริการ เช่น งานซักฟอก งานทำความสะอาด ทำให้สามารถลดอัตราค่าจ้างและควบคุมต้นทุนได้ดีขึ้น
๓. ทีมนำด้านบริหารมีการประชุมติดตามผลงานทุก ๑ เดือน และร่วมวางแผนในการขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :

๑. จากการขยายบริการที่รวดเร็วของโรงพยาบาล ทำให้การจัดสรรอัตราค่าจ้างในบางสาขาวิชาชีพไม่เพียงพอและไม่ทันต่อความต้องการ โดยเฉพาะสาขาขาดแคลน
๒. ด้วยสถานการณ์โควิด-19 ที่มีการระบาดรุนแรงตั้งแต่ต้นปีงบประมาณจนถึงปัจจุบัน ทำให้โรงพยาบาลต้องระดมกำลังบุคลากรทุกสาขาวิชาชีพร่วมมือช่วยเหลือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการดูแลควบคุมโรคโควิด-19 เช่น การฉีดวัคซีน การตรวจโควิด-19 นอกจากนี้บุคลากรของโรงพยาบาลมีการติดเชื้อและสัมผัสโรค ทำให้บุคลากรที่เหลือทำงานหนักเนื่องจากต้องทำงานทดแทน จึงมีผลกระทบต่อการจัดอบรมพัฒนาบุคลากร ที่จำเป็นต้องเลื่อนการอบรม

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการสรรหาบุคลากรเพื่อให้มีอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับภาระงาน และมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

1. ด้านอัตรากำลัง

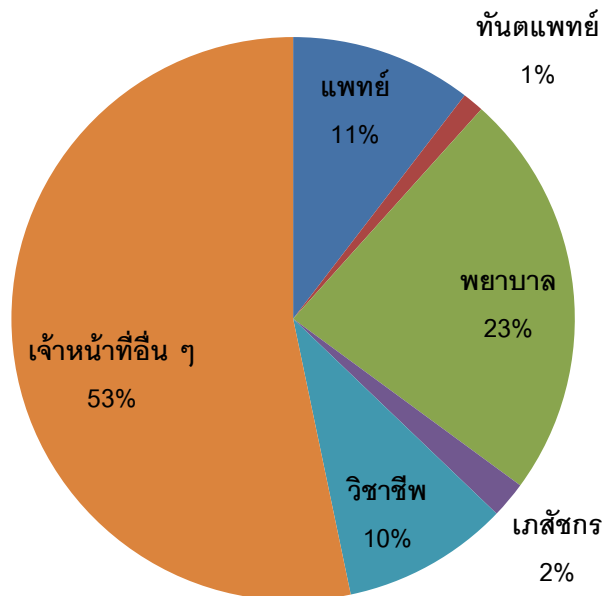
อัตรากำลังบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ประจำปีงบประมาณ 2565

กลุ่มบุคลากร	จำนวน (คน)
แพทย์	170
ทันตแพทย์	20
พยาบาล	382
เภสัชกร	34
วิชาชีพ	156
เจ้าหน้าที่อื่น ๆ	869
รวม	1,631

อัตรากำลังบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ประจำปีงบประมาณ 2565



2. ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย

การแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร ของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ 2565 มีการแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากรจำนวน 21 คน

3. ด้านการฝึกอบรม/พัฒนา

การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ 2565 คิดเป็นร้อยละ 90.29

ทั้งนี้สามารถแยกข้อมูลการอบรมพัฒนาตามกลุ่มต่าง ๆ ได้ดังนี้

